

## КУРС ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ «ВРЕМЯ ЖИТЬ»

ДЛЯ КОГО ПРОВОДИТСЯ КУРС ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ :

Для специалистов Благотворительного драматерапевтического проекта «Время Жить» (режиссеров, психологов, художников), а также волонтеров, работающих с детьми в детских домах и приютах.

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КУРСА ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ :

Познакомить специалистов с условиями и требованиями к участию в проекте. Разъяснить суть и методы арт-терапевтической работы студии, особенностей взаимодействия с детьми-сиротами, а также с персоналом и администрацией ДУ. Сформировать и сплотить команды из трех специалистов (режиссер, психолог, художник) для работы в конкретном ДУ. Повысить психологическую и эмоциональную грамотность участников проекта, их уровень осознанности и ответственности, прояснить их мотивацию и ожидания, помочь выявить скрытые цели, личные динамики и травмы, предупредить выгорание.

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДАННОГО ЗАНЯТИЯ :

Познакомиться с различными стадиями формирования и развития группы, научиться замечать признаки каждой из стадий и управлять групповыми процессами. Осознать, на какой стадии находится группа, которую ведет в данный момент каждая из команд, чего не хватает каждой из групп и какие меры можно предпринять для повышения эффективности работы.

ВЕДУЩИЙ :

Психолог Бондарева Елена, системный семейный терапевт.

## СТАДИИ РАЗВИТИЯ ГРУППЫ

Каждая группа проходит через пять стадий развития. Первые четыре стадии развития группы сначала были разработаны Брюсом Уэйном Тукманом и опубликованы в 1965 году. Его теория под названием "Стадии Тукмана" была основана на проведенном им исследовании динамики группы.

Он считал (это распространенное мнение и сегодня), что эти стадии неизбежны для того, чтобы группа развилась до того уровня, когда она сможет эффективно работать совместно и выдавать результаты высокого качества.

В 1977 году Тукман совместно с Мэри Энн Дженсен добавил пятую стадию к 4 стадиям: "Закрытие". Стадия закрытия наступает, когда группа завершает текущий проект, и члены группы ближайшем будущем перейдут к другой работе, присоединившись к другим группам. У высокоэффективной группы окончание проекта вызывает чувство печали, так как члены группы успешно сплотились в единое целое, а теперь пойдут отдельными путями.

### Пять стадий:

Стадия 1: Формирование

Стадия 2: Штормовая

Стадия 3: Урегулирование

Стадия 4: Результативная деятельность

Стадия 5: Закрытие

В данной статье предложены объяснения каждой стадии и пример группы, проходящей через все пять стадий.

### Стадия 1: Формирование

Стадия формирования происходит, когда члены группы впервые встречаются друг с другом. На этом первом совещании члены группы знакомятся друг с другом. Они обмениваются информацией о своем образовании, интересах и опыте и формируют первое впечатление друг о друге. Они знакомятся с проектом, над которым будут работать, обсуждают цели проекта и начинают думать о том, какую роль они будут играть в проектной группе. Члены группы еще не работают над проектом. Они, фактически, присматриваются друг к другу и ищут способ, согласно которому они могли бы работать вместе.

Во время начальной стадии развития группы важно, чтобы руководитель группы очень четко разъяснил цели и дал четкие указания относительно проекта. Руководитель проекта должен обеспечить участие всех членов

группы в определении ролей и обязанностей и должен работать вместе с группой, чтобы помочь им установить правила совместной работы ("правила группы".) Группа зависит от руководителя группы, который управляет ими.

## **Стадия 2: Штормовая**

Когда группа начинает работать вместе, она переходит в штормовую стадию. Эта стадия неизбежна; каждая группа – особенно новая, никогда раньше не работавшая вместе – проходит через этот этап развития. На данной стадии члены группы соревнуются друг с другом за статус и за одобрение своих идей. Они имеют разные мнения насчет того, что должно быть сделано и как это должно быть сделано, что вызывает конфликты внутри группы. По мере прохождения через эту стадию под управлением руководителя группы они учатся решать проблемы совместно, работать независимо и вместе, как команда, и приспосабливаются к ролям и обязанностям в группе. Для членов группы, не любящих конфликтовать, прохождение этой стадии становится трудным испытанием.

Руководитель группы должен быть способен облегчить прохождение группы через эту стадию – обеспечить, чтобы члены группы учились слушать друг друга и уважать чужие идеи, даже если они сильно отличаются от их собственных. Следует обеспечить сотрудничество всех членов группы, и ни в коем случае не допускать чтобы один член группы контролировал все разговоры. Руководитель группы должен от некоторых ее членов требовать большей активности, в то время как других членов группы учить быть эффективными слушателями.

Эта стадия подойдет к завершению, когда члены группы начнут лучше принимать друг друга и научатся работать вместе на благо проекта. На данном этапе руководитель группы может передать группе право принятия некоторых решений, чтобы дать ей большую самостоятельность, но при этом он должен продолжать участвовать в работе группы, чтобы разрешать любые конфликты как можно быстрее.

Но некоторые группы не выходят за пределы этой стадии, и весь проект проходит в конфликтах, низком моральном духе и мотивации, что затрудняет завершение проекта. Нередко группы состоят из членов, являющихся профессионально незрелыми, и им трудно выйти за пределы этой стадии.

## **Стадия 3: Урегулирование**

Когда группа переходит в стадию урегулирования, она начинает работать более эффективно как группа. Члены группы больше не ориентированы на свои личные цели, а сосредоточены на разработке способа совместной работы (процессы и процедуры). Они уважают мнения друг друга и ценят

свои различия. Они начинают видеть ценность данных различий для группы. Совместная работа в группе кажется более естественной. На этой стадии группа уже согласовала свои групповые правила совместной работы: то, как они будут обмениваться информацией и разрешать конфликты в группе, и какие инструменты и процессы они будут использовать для выполнения работы. Члены группы начинают доверять друг другу и активно просить помощи и информации друг у друга. Вместо того чтобы соревноваться друг с другом, теперь они помогают друг другу в стремлении к общей цели. Члены группы также начинают добиваться значительных успехов в проекте, так как они работают вместе более эффективно.

На этой стадии руководитель группы может не так тесно участвовать в принятии решений и решении проблем, так как члены группы теперь лучше работают вместе и могут взять на себя больше ответственности в этих сферах. Группа имеет лучшую саморегуляцию и способна сама решать собственные проблемы и конфликты. Но иногда руководитель группы может вмешаться, чтобы продвинуть дела вперед, если группа застрянет. Руководитель группы всегда должен обеспечивать совместную работу членов группы и может начать выполнять функцию учителя для членов группы.

#### **Стадия 4: Результативная деятельность**

На стадии результативности группы работают на очень высоком уровне. Внимание направлено на достижение общей цели. Члены группы узнали друг друга, доверяют друг другу и полагаются друг на друга.

Не каждая группа достигает этого уровня развития; некоторые группы останавливаются на стадии 3 - урегулирование. Высокоэффективная группа работает без надзора, и ее члены становятся взаимозависимыми. Группа высоко мотивирована на выполнение работы. Члены группы могут принимать решения и решать проблемы быстро и эффективно. Когда появляются явные расхождения во мнениях, члены группы могут проработать это и прийти к согласию, не прерывая прогресс проекта. Если необходимо изменить процессы, группа самостоятельно договаривается относительно изменения процессов, не полагаясь на руководителя группы.

На этой стадии руководитель группы не участвует в принятии решений, решении проблем или иной подобной деятельности, относящейся к повседневной работе группы. Члены группы эффективно работают как одна команда и не нуждаются в контроле, требуемом на других стадиях. Руководитель группы продолжает отслеживать прогресс группы и отмечать с ней достижение контрольных точек, чтобы продолжать формировать дух

товарищества в группе. Руководитель группы также выступает в роли шлюза, когда решения должны достигнуть вышестоящих уровней в организации.

Даже на этой стадии есть вероятность, что группа вернется обратно к другой стадии. Например, не исключено, что группа вернется к штормовой стадии, если один из членов группы начнет работать самостоятельно. Или группа может вернуться к стадии формирования, если к группе присоединится новый член. Если происходят значительные изменения, искажающие привычный порядок работы, то группа может вернуться в более раннюю стадию, пока она не справится с изменением.

### Стадия 5: Закрытие

На стадии закрытия проект завершается, и члены группы уходят в разных направлениях. На этой стадии группа рассматривается с точки зрения благополучия группы, а не с точки зрения управления группой на протяжении исходных четырех стадий её развития.

Руководитель группы должен позаботиться о том, чтобы у группы было время отметить успех проекта и зафиксировать передовые практики для дальнейшего использования. (Если проект не был успешным, то нужно оценить произошедшее и зафиксировать усвоенные уроки для будущих проектов.) Это также дает группе возможность попрощаться друг с другом и пожелать друг другу удачи в дальнейших начинаниях. Вероятно, любая группа, достигшая стадии 4 - результативной деятельности, будет поддерживать связь друг с другом, так как участники группы стали очень сплоченными, и им будет грустно расставаться и переходить к независимой работе над другими проектами.

### Эффективна группа или нет?

Есть различные признаки того, насколько эффективно группа работает вместе. Характеристики **эффективных, успешных групп** таковы:

- Четкая коммуникация среди членов группы.
- Регулярные мозговые штурмы с участием всех членов группы.
- Согласие между членами группы.
- Решение проблем выполняется группой.
- Ориентация на проект и на других членов группы.
- Регулярные совещания группы эффективны и всесторонни.
- Своевременная передача управления от членов группы другим, чтобы обеспечить поддержание движения проекта в правильном направлении.
- Положительные, поддерживающие рабочие отношения между всеми членами группы.

**Группы, неэффективно работающие вместе,** будут проявлять перечисленные ниже характеристики. Руководитель группы должен активно участвовать в работе таких групп. Чем скорее руководитель группы справится с проблемами и поможет группе перейти к более эффективному способу совместной работы, тем больше вероятность успешного завершения проекта.

- Недостаточная коммуникация среди членов группы.
- Отсутствие четких ролей и обязанностей для членов группы.
- Члены группы перебрасывают работу другим членам группы, мало беспокоясь о графике или качестве работы.
- Члены группы работают в одиночку, мало обмениваются информацией и редко предлагают помощь.
- Члены группы обвиняют других в том, что что-то идет не так, никто не берет на себя ответственность.
- Члены группы не поддерживают других членов группы.
- Члены группы часто отсутствуют, что вызывает отставание от графика и появление дополнительной работы для членов группы.

**Важно помнить,** что каждая группа – независимо от того, над чем она работает – проходит через эти стадии развития. Задача руководителя группы – помочь группе пройти через эти стадии; довести членов группы до момента, когда они будут работать как можно эффективнее для достижения общей цели. Также группа в любой момент может вернуться к предыдущей стадии. Предположим, что еще один человек присоединяется к группе – группа вернется к стадии формирования, так как они будут учиться работать с новым членом группы: корректировка правил группы, вновь поиск способа работы и обучение группы сплоченной работе в команде.

## **Стадии развития группы. Опросник.**

*Опросник предназначен для личной проработки, заполните его максимально откровенно и подробно, это только для вас.*

1. Как я оцениваю результаты своей работы с группой на данный момент?

- Насколько группа сформирована в единый коллектив? (Насколько ребята вовлеченные, мотивированные, дружные, хорошо представляют себе цель и приняли ответственность за нее)

- Насколько хорошо у меня с ними налажен контакт? От кого на данный момент больше исходит инициатива контакта – от меня или от них? Как бы мне хотелось? Насколько лично мне удобно и комфортно с ними? Насколько они мне доверяют? Насколько я им доверяю?

- Насколько четко построены орг. моменты?

- - Точное время репетиций, которое соблюдается
- - Оповещения и связь с группой
- - Контакт и договоренности с администрацией, воспитателями, есть ли сотрудничество с их стороны

- Что из этого упускаю, не принимаю в расчет лично я (вольно или невольно)? Что из этого считаю неважным?

2. Насколько эффективно, по-моему, идет сам процесс работы над спектаклем?

- Мы вписываемся во временные рамки

- С точки зрения актерской работы – чего не хватает ребятам, что я хотел бы помочь им развить? (например, раскрепощенность, «присутствие», умения проявляться, владение телом и голосом, импровизация и творчество и т.д. )

- Как это можно сделать?



3. По моим ощущениям, на какой стадии развития сейчас находится группа? Можно ли назвать нашу группу эффективной?

Стадия 1: Формирование

Стадия 2: Штормовая

Стадия 3: Урегулирование

Стадия 4: Результативная деятельность

Стадия 5: Закрытие

4. Что можно сделать, чтобы продвинуть группу дальше, к эффективной слаженной работе?

- Могу ли я это сделать, что мне для этого требуется?

5. Насколько четкое представление есть у группы о проекте, о фестивале, о спектакле? Есть ли образ нашей общей цели?